



Geszentwurf

der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

A) Problem

Infolge der COVID-19-Pandemie kann der auf Präsenz angelegte Hochschulbetrieb auch im Wintersemester 2020/2021 nur in eingeschränktem Umfang stattfinden, denn der Gesundheitsschutz sowie Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben Vorrang. Ungeachtet der bemerkenswerten und erfolgreichen Umstellung des Lehrbetriebs auf Onlineangebote bleibt die Situation vor allem für die Studierenden angespannt. Daher gilt es weiterhin, Nachteile für Studierende, die die geschaffenen Ersatzangebote aufgrund ihrer krisenbedingt persönlichen Situation und bzw. oder technischen Möglichkeiten nicht in Anspruch nehmen können, so weit wie möglich zu vermeiden. Da noch nicht vorherzusehen ist, wie sich die Lage im Sommersemester 2021 darstellt, werden die bisherigen hochschulrechtlichen Regelungen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie auch auf dieses Semester erstreckt. Zudem muss die Möglichkeit geschaffen werden, dass auch für verbeamtete wissenschaftliche Nachwuchskräfte bei Bedarf eine Verlängerung ihrer Beschäftigung möglich wird.

B) Lösung

Die im ersten Corona-Eilgesetz geschaffenen Modifikationen des Hochschulrechts werden verlängert und angepasst.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Keine. Die Umsetzung dieses Änderungsgesetzes erfolgt im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

§ 1

Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes

Das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 245, BayRS 2210-1-1-WK), das zuletzt durch § 1 des Gesetzes vom 24. Juli 2020 (GVBl. S. 382) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Art. 61 Abs. 10 wird folgender Satz 5 angefügt:

„⁵Die Sätze 1 und 2 sowie die auf dieser Grundlage erlassene Rechtsverordnung gelten entsprechend für Prüfungen oder Verfahren mit Prüfungscharakter im Rahmen des Art. 43 Abs. 5 Satz 2, des Art. 44 Abs. 1, 2 und 4 und des Art. 45 Abs. 2 Satz 1 sowie mündliche Prüfungen nach Art. 64 Abs. 1 Satz 1.“
2. Art. 98 wird aufgehoben.
3. Art. 99 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 werden die Wörter „gilt das Sommersemester 2020“ durch die Wörter „gelten das Sommersemester 2020, das Wintersemester 2020/2021 und das Sommersemester 2021“ ersetzt.
 - b) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) ¹Für die im Sommersemester 2020, im Wintersemester 2020/2021 oder im Sommersemester 2021 in einem Studiengang an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule immatrikulierten und nicht beurlaubten Studierenden gilt eine von der Regelstudienzeit abweichende individuelle Regelstudienzeit. ²Die individuelle Regelstudienzeit entspricht der Regelstudienzeit verlängert um ein Semester für jedes Semester, in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind. ³Soweit Abs. 1 die Verlängerung von Fristen vorgibt, sind die dort getroffenen Regelungen abschließend.“
 - c) Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) ¹Die Hochschule kann für die Immatrikulation in das Studium zum Wintersemester 2020/2021 bis zum Wintersemester 2021/2022 durch Satzung zulassen, dass das Studium bereits vor vollständig bestandener Prüfung zum Nachweis der besonderen Qualifikationsvoraussetzungen nach Art. 44 Abs. 2 bis 4 aufgenommen werden kann, wenn diese Prüfung wegen der COVID-19-Pandemie nicht oder nicht vollständig angeboten wurde oder die Anreise aufgrund von pandemiebedingten Reisebeschränkungen unverschuldet nicht möglich war. ²Der Nachweis der besonderen Qualifikationsvoraussetzungen nach Art. 44 Abs. 2 bis 4 ist spätestens bis zum Ende des Semesters zu erbringen, in dem die in Satz 1 genannten Hindernisse entfallen. ³Andernfalls erlischt die Immatrikulation zum Ende des Semesters, in dem die Hindernisse entfallen sind. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend, soweit das für den Hochschulzugang von qualifizierten Berufstätigen erforderliche Beratungsgespräch nach Art. 45 Abs. 1 und 2 oder das besondere Prüfungsverfahren nach Art. 45 Abs. 2 durch die COVID-19-Pandemie erschwert oder unmöglich gemacht wurde.“

- d) In Abs. 5 werden die Wörter „oder im Sommersemester 2020“ durch die Wörter „ , im Sommersemester 2020, im Wintersemester 2020/2021 oder im Sommersemester 2021“ und die Wörter „Corona-Krise“ durch die Wörter „COVID-19-Pandemie“ ersetzt.

§ 2

Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

Das Bayerische Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 230, BayRS 2030-1-2-WK), das zuletzt durch § 1 Abs. 62 der Verordnung vom 26. März 2019 (GVBl. S. 98) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird gestrichen.
2. In Art. 15 wird nach Abs. 1 folgender Abs. 1a eingefügt:
„(1a) ¹Das Dienstverhältnis eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin nach Abs. 1 Satz 1 kann abweichend von Abs. 1 Satz 6 mit seiner oder ihrer Zustimmung um zwölf Monate verlängert werden, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 begründet wurde oder bestand. ²Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen gilt Satz 1 entsprechend.“
3. In Art. 22 wird nach Abs. 5 folgender Abs. 5a eingefügt:
„(5a) ¹Das Dienstverhältnis eines Akademischen Rates oder einer Akademischen Rätin nach Abs. 3 Satz 1 kann abweichend von Abs. 5 Satz 2 Teilsatz 3 mit seiner oder ihrer Zustimmung um zwölf Monate verlängert werden, wenn das Dienstverhältnis zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 begründet wurde oder bestand. ²Um von der Möglichkeit des Satzes 1 Gebrauch zu machen, kann ein Dienstverhältnis auch neu begründet werden.“

§ 3

Inkrafttreten

¹Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 2 mit Wirkung vom 1. März 2020 in Kraft.

Begründung:

A) Allgemeines

Die COVID-19-Pandemie erfordert aufgrund des andauernden Infektionsgeschehens eine über die mit Gesetz vom 24. Juli 2020 hinausgehende, weitere Anpassung des bayerischen Hochschulrechts.

B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Nach dem Grundsatz des Vorbehalts des Gesetzes muss der Gesetzgeber die wesentlichen Entscheidungen im Hochschulbereich selbst treffen.

C) Zu den einzelnen Vorschriften

§ 1 Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG)

Zu § 1 Nr. 1:

Die Möglichkeit, Prüfungen auch als elektronische Fernprüfungen abzunehmen, ist in gleicher Weise für Prüfungen oder Verfahren mit Prüfungscharakter relevant, die im Rahmen des Hochschulzugangs (z. B. Verfahren zum Nachweis der studiengangspezifischen Eignung für den Zugang zu einem Masterstudiengang, Eignungsprüfung, Eignungsfeststellungsverfahren) oder einer Promotion durchgeführt werden. Der Anwendungsbereich der Vorschrift sowie der auf dieser Grundlage erlassenen Bayerischen Fernprüfungserprobungsverordnung soll daher auf diese Bereiche erstreckt werden.

Zu § 1 Nr. 2:

Art. 98 BayHSchG ist inzwischen obsolet und wird daher aufgehoben.

Zu § 1 Nr. 3:

Das andauernde Infektionsgeschehen und die damit einhergehenden fortdauernden Auswirkungen auf den Hochschulbetrieb machen eine zeitliche Ausweitung der bislang getroffenen Bestimmungen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie auch für das Wintersemester 2020/2021 und für das Sommersemester 2021 erforderlich, um insbesondere den Studierenden Planungssicherheit zu geben. Art. 99 Abs. 4 BayHSchG wird darüber hinaus klarer gefasst.

§ 2 Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG)**Zu § 2 Nr. 1:**

Die amtlichen Inhaltsübersichten sind pflegeaufwändig und aufgrund der in der Datenbank BAYERN.RECHT vorhandenen redaktionellen Inhaltsübersicht des Betreibers, die direkt aus den Artikelüberschriften erzeugt wird, entbehrlich.

Zu § 2 Nr. 2 und 3:

Die Regelungen übertragen die mit § 7 Abs. 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) geschaffene, pandemiebedingte Verlängerung der für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis geltenden maximal zulässigen Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen in der ersten Phase, § 2 Nr. 2, sowie Akademische Räte und Rätinnen, § 2 Nr. 3. Dies ist erforderlich, da sich aus Sicht des Bundes der Inhalt des § 7 Abs. 3 WissZeitVG wegen seines klaren Wortlauts („Arbeitsverhältnis“) nicht im Lichte des Art. 3 Abs. 1 GG auf Beamtenverhältnisse übertragen lässt, andererseits mit § 7 Abs. 3 WissZeitVG aber auch keine Schlechterstellung der Beamten beabsichtigt war. In anderen Ländern (Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen) ist diese Anpassung bereits erfolgt.

Art. 15 Abs. 1a BayHSchPG gilt nur für die in Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG genannte erste Phase der Juniorprofessur, weil nur diese einer Qualifikationsstelle i. S. d. Art. 22 BayHSchPG bzw. § 2 Abs. 1 WissZeitVG vergleichbar ist. In der zweiten Phase (Art. 15 Abs. 1 Satz 2 BayHSchPG) hat der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin die Qualifikation (und im Zweifel auch eine Lehrbefugnis nach Art. 65 Abs. 10 Satz 2 BayHSchG) bereits erlangt. Die Klarstellung in Art. 15 Abs. 1a Satz 2 BayHSchPG ist notwendig, weil Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen im Angestelltenverhältnis Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sind und deshalb nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG für sie das WissZeitVG nicht gilt.

Art. 15 Abs. 1a Satz 1 und Art. 22 Abs. 5a Satz 1 BayHSchPG stellen klar, dass es nicht darauf ankommt, dass das Dienstverhältnis über den gesamten dort genannten Zeitraum bestand (der Bund versteht § 7 Abs. 3 WissZeitVG ähnlich). Art. 22 Abs. 5a Satz 2 BayHSchPG verdeutlicht, dass Art. 22 Abs. 5a BayHSchPG zugleich eine Ausnahme vom Verbot der erneuten Ernennung nach Art. 22 Abs. 5 Satz 2 Teilsatz 3 BayHSchPG beinhaltet. Eine Übertragung des Art. 22 Abs. 5a Satz 2 BayHSchPG auch auf Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erscheint nicht sinnvoll, weil dann, wenn das Zeitbeamtenverhältnis i. S. d. Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG bereits beendet wurde, auch eine Feststellung der Bewährung erfolgt ist. Wurde die Bewährung positiv festgestellt, ist der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin in der zweiten Phase nach Art. 15 Abs. 1 Satz 2 BayHSchPG, die – wie erwähnt – keine Qualifikationsstelle mehr ist, auf die sich der Gedanke des § 7 Abs. 3 WissZeitVG übertragen ließe. Ähnliches gilt, wenn die Bewährung nicht festgestellt wurde, für eine Verlängerung nach Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG.

Um eine Ungleichbehandlung von Beamten und Arbeitnehmern zu vermeiden, sind Art. 15 Abs. 1a Satz 1 BayHSchPG und Art. 22 Abs. 5a Satz 1 BayHSchPG als Kann-Bestimmungen formuliert, d. h. der oder die Betroffene hat lediglich einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung der Hochschule über die Verlängerung (oder bei Akademischen Räten und Rätinnen auch Neubegründung) des Dienstverhältnisses. Auch § 7 Abs. 3 WissZeitVG verlängert lediglich den maximalen Befristungszeitraum nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG, d. h. die Entscheidung, ob das Arbeitsverhältnis tatsächlich verlängert wird, liegt im Ermessen der Hochschule.

§ 3 Inkrafttreten

Zu § 3:

§ 3 regelt das Inkrafttreten. Um die Handlungsfähigkeit der bayerischen Hochschulen auch während der weiterhin andauernden COVID-19-Pandemie zu gewährleisten und den bereits vorgenommenen Anpassungen im Lehrbetrieb hinreichend Rechnung zu tragen, ist es notwendig, dass die Verlängerungen der speziell für diese Zeit der Pandemie ergriffenen temporären Maßnahmen bereits für das gesamte Wintersemester 2020/2021 gelten und daher rückwirkend zum Semesterbeginn am 1. Oktober 2020 in Kraft treten. Für die Anpassungen des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes ist eine Rückwirkung auch für das Sommersemester 2020 erforderlich.